



Peran Training Dan Coaching Dalam Pengembangan Kinerja Karyawan Perusahaan Padat Karya

Abdul Kadir¹, Norlaily Maulida²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB

Email: rusydaharleani@gmail.com

Abstract

This review plans to test: (1) know the expected set of responsibilities of Work Preparing (Training) and representative execution at PT. Surya Satria Timur Banjarmasin, (2) realizing that Occupation Preparing (Training) affects representative execution at PT. Surya Satria Timur Banjarmasin. The plan of this study is a quantitative report and is an overview study, where information is gotten from a poll. The review test is 43 representatives of PT. Surya Satria Timur Banjarmasin with basic straight regresie information examination. The consequences of the review show that: 1) There is a halfway impact of Occupation Preparing (Training) on representative execution at PT. Surya Satria Timur Banjarmasin ($0.000 < 0.05$). 2) There is a semi-persuasive impact on worker execution at PT. Surya Satria Timur Banjarmasin Area, Tanah Bumbu Rule ($0.000 < 0.05$). 3) There is a concurrent impact of Occupation Preparing (Training) and work inspiration on representative execution at PT. Surya Satria Timur Banjarmasin ($0.000 < 0.05$). An idea that can be recommended is the need to normalize and facilitate the time of Occupation Preparing (Training) to the capacity of the labor force to get Work Preparing (Training) materials, ideally great representatives are given Work Preparing (Training) and inspiration through advancements and motivators so they can work on their inspiration and execution.

Keywords: Coaching, Training, Employee Performance, Manufactur Employee, Performance Management

ABSTRAK

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dampak persiapan pekerjaan terhadap pelaksanaan karyawan yang di training di PT. Surya Satria Timur Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan populasi 152 pekerja yang pada tahun 2021. Metode pengumpulan data menggunakan alat kuesioner yang diajukan kepada responden. Hasil dari pengumpulan data kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis regresi linera berganda untuk mengetahui peran dominan antara kedua variabel independent yang diajukan. Hasil dari analisis menunjukkan hasil sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh fraksional pelatihan kerja terhadap kinerja di PT. Surya Satria Timur Banjarmasin ($0.000 < 0.05$). 2) Terdapat pengaruh pecahan inspirasi terhadap eksekusi pekerja di PT. Surya Satria Timur Banjarmasin ($0,000 < 0,05$). 3) Ada dampak sinkron pelatihan kejadian inspirasi pada pelaksanaan karyawan yang di training di PT. Rindang Banua Timberland, Kawasan Sungai Loban, Rejim Tanah Bumbu ($0,000 < 0,05$). Ide-ide yang dapat dikemukakan perlu normalisasi dan perubahan kerangka waktu persiapan terhadap kemampuan tenaga kerja untuk mendapatkan bahan-bahan persiapan, idealnya bagi buruh yang berhasil diberikan persiapan dan inspirasi melalui pemajuan atau motivator untuk memperluas inspirasi dan eksekusi.

Kata Kunci: Coaching, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Karyawan Manufaktur, Manajemen Kinerja

PENDAHULUAN

On the job training (pelatihan) adalah suatu proses yang membantu karyawan memperoleh keterampilan khusus atau memperbaiki kekurangan dalam prestasi kerja sehingga kinerjanya meningkat setelah menerima pelatihan kerja (Mangkunegara, 2012). Pelatihan profesional (pelatihan) untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia (SDM) di mana mereka bekerja, dan proses ini digunakan oleh karyawan baru atau lama yang dipromosikan ke posisi baru. mengajarkan pengetahuan dasar dan keterampilan khusus Karyawan lebih berkualitas dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat (Strisno, 2012).

Adanya program on-the-job training membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan berdasarkan hasil evaluasi, karyawan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan kinerja off-the-job job tersebut. Pelatihan (training) karyawan tidak hanya meningkatkan kualitas, keterampilan, kompetensi dan pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga menghilangkan kesalahan dan praktik kerja yang merugikan pekerja dan perusahaan, serta membantu mengurangi risiko kecelakaan kerja. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui pelaksanaan program pendidikan profesi yang diadakan di perusahaan-perusahaan pelatihan kerja. Hal ini memastikan bahwa staf kami memiliki kualitas tinggi dan dilengkapi dengan pengalaman untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Arwan, 2013).

Menurut Mathis dan Jackson (2012), Pelatihan Kerja bertujuan untuk mempertahankan, mempertahankan dan mengembangkan karyawan, serta

meningkatkan keterampilan mereka dan meningkatkan tujuan organisasi. Ini adalah proses perubahan perilaku yang sistematis. kinerja dapat ditingkatkan.

Menurut Wibowo (2015), Praktek Kerja Lapangan adalah rangkaian kegiatan individu yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara sistematis untuk memungkinkan kerja profesional di bidangnya. Pelatihan on-the-job adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka saat ini sesuai dengan standar.

Menurut Basri (2015), pelatihan kerja adalah lingkungan di mana karyawan memperoleh atau mempelajari sikap, kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang terkait dengan pekerjaan. Pekerja yang menyelesaikan pekerjaan di PT. Surya Satria Timur memiliki beberapa segmen yang sebagian besar adalah perusahaan kayu lapis yaitu operator press dan forklift dengan tingkatan manajemen mulai dari pengawas shift hingga pengawas produksi. Bermacam-macam.

Pelatihan yang secara sistematis membantu pekerja memperoleh dan mengembangkan lebih lanjut keterampilan dan informasi terkait pekerjaan. Delegasi bisa mendapatkan keuntungan besar jika program persiapan penugasan dijalankan dengan baik, misalnya peningkatan, keterampilan berpikir kritis, penerapan informasi dan keterampilan yang baru diperoleh, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, kemungkinan pelatihan profesional (Masram, 2017).

Tertib dan berhasil mempersiapkan keterampilan manajemen atau kompetensi karyawan yang dilatih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta meningkatkan kemampuan dan relevansi kerja mereka untuk mencapai tujuan layanan yang ditetapkan. Pada saat yang sama, pelatihan profesional

(pelatihan) juga memerlukan persiapan kompetensi yang representatif untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misinya (Retribusi dan Basri, 2015).

Menurut Miftaha (2011) pengembangan keterampilan profesional (pelatihan) merupakan salah satu unsur utama perilaku manusia. Bagaimanapun, pendidikan profesional (pengajaran) adalah interaksi spiritual. Hal ini tidak berarti bahwa pengembangan karir (coaching) merupakan komponen kunci dalam memahami perilaku manusia. Maslow dalam Usmara (2006) menegaskan bahwa individu perlu dipuaskan, kebutuhan tersebut bersifat kacau dan kebutuhan terus berkembang.

Menurut Faisal (2015), kinerja adalah interaksi yang berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan yang dilakukan atau didistribusikan oleh individu. Menurut Dessler (2015), implementasi adalah sejauh mana kegiatan/program/strategi tercapai dalam memahami tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam hirarki rencana atau metodologi.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut studi Hawthorne, dan banyak penelitian lain tentang produktivitas pekerja menyoroiti fakta bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki kinerja pekerjaan yang lebih tinggi, dan dengan demikian retensi pekerjaan tertinggi, daripada mereka yang tidak senang dengan pekerjaannya (Landy, 1985).). Selain itu, dinyatakan bahwa karyawan cenderung keluar jika mereka tidak puas dan karenanya kehilangan motivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan lebih tinggi pada pekerja yang bahagia dan puas dan manajemen merasa mudah untuk memotivasi karyawan berkinerja tinggi untuk mencapai target perusahaan. (Kinicki dan Kreitner,

2007). Karyawan hanya bisa puas ketika mereka merasa dirinya kompeten untuk melakukan pekerjaannya, yang dicapai melalui program pelatihan yang lebih baik.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh karyawan dan kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi (Mathis & Jackson, 2016). Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian terhadap hasil pelaksanaan tugas tertentu (Ahmed & Ramzan, 2013). Keberhasilan suatu sistem dalam mencapai peningkatan kinerja pegawai tergantung pada objektivitas penilai, validitas, reliabilitas, dan metode yang digunakan serta dipengaruhi oleh kriteria kinerja yang telah ditentukan (Ekpang, 2015). Gomez-Mejia dkk. terungkap bahwa aspek kinerja yang dinilai oleh seorang karyawan antara lain Quantity of work, Quality of work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative dan Personal quality Training dan kinerja kinerja karyawan.

Pelatihan mengacu pada intervensi terencana yang ditujukan untuk meningkatkan unsur kinerja pekerjaan individu” (Chiaburu dan Tekleab, 2005). Ini semua tentang meningkatkan keterampilan yang tampaknya diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Program pelatihan, juga dapat membantu tenaga kerja untuk mengurangi kecemasan atau frustrasi mereka, yang berasal dari work on job (Xie et al., 2020). Para pekerja yang merasa dirinya tidak mampu melakukan tugas dengan tingkat kinerja yang diinginkan sering memutuskan untuk keluar dari perusahaan (Chen et al., 2004), jika tidak, mereka tinggal di frim tidak akan menambah produktivitas (Beeravali & Shankar, 2022). . Semakin besar kesenjangan antara keterampilan yang diperlukan dan yang dimiliki oleh tenaga kerja, semakin tinggi ketidakpuasan kerja para pekerja. Khaliq dkk.

(2020), menyarankan bahwa pelatihan juga dapat menjadi alat yang efisien untuk meningkatkan kepuasan kerja seseorang, karena kinerja karyawan yang lebih baik mengarah pada penghargaan oleh manajemen puncak, sehingga karyawan merasa lebih menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Menurut Rowden dan Conine (2005), karyawan yang terlatih lebih mampu memuaskan pelanggan dan (Tsai et al., 2007), karyawan yang belajar sebagai hasil dari program pelatihan menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih besar seiring dengan kinerja yang unggul.

Pelatihan mengembangkan kemandirian diri dan menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaan (Bilal et al., 2014), dengan menggantikan praktik tradisional yang lemah dengan praktik terkait pekerjaan yang efisien dan efektif (Beeravalli & Shankar, 2022).

H1: Kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh training

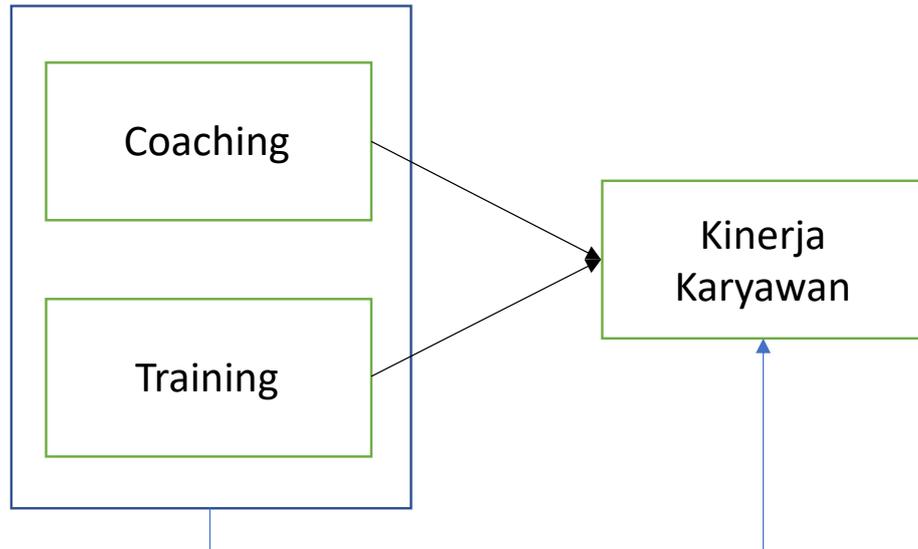
Coaching

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari faktor internal maupun faktor eksternal (Lasavani et al., 2015). Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, faktor motivasi, kompetensi individu, dukungan organisasi, dukungan manajemen, Self-efficacy, faktor Pemberdayaan, dan pembinaan (Maharani & Widiartanto, 2017). Coaching sering dianggap sebagai alat yang

berguna untuk mengembangkan individu dan organisasi (Sridarran, 2016) dan merupakan metode yang dianggap dapat mendorong kesadaran individu dan tim untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan (Minor, 2007).

Menurut Mathis dan Jackson coaching adalah kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan kinerja bawahannya (Mathis & Jackson, 2016), sedangkan Minor mengatakan bahwa coaching lebih diterjemahkan sebagai pembinaan (Minor, 2007). Pembinaan adalah suatu proses pengarahan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk melatih dan memberikan orientasi kepada seorang karyawan tentang realitas di tempat kerja untuk mengatasi segala hambatan dalam mencapai kinerja yang optimal. Coaching merupakan proses pembelajaran untuk mengembangkan kapasitas individu yang didalamnya terdapat proses berbagai pengetahuan untuk mengembangkan perilaku dan diharapkan organisasi yang mengembangkan coaching dapat meningkatkan perusahaannya (Hameed, 2011). Menurut Mathis dan Jackson dalam coaching, unsur coaching yang sukses adalah terjalinnya hubungan yang baik antara dua hal: coach dan coachee (Mathis & Jackson, 2016).

H2: Kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh coaching



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Kajian ini merupakan tinjauan kooperatif kuantitatif yang diharapkan dapat mengetahui hubungan antara dua faktor dan mengklarifikasi hubungan antara setidaknya dua faktor untuk memutuskan apakah ada dampak berdasarkan informasi penting yang didapat secara efisien (Sugiyono, 2015).

Populasi dan sampel

Total populasi untuk review adalah 1523 perwakilan, namun hanya 43 pekerja yang diuji dalam review ini yang mendapatkan Pelatihan kerjadari Januari hingga Oktober 2022 (Informasi SDM, 2022).

Metode pengumpulan data

Strategi penelitiannya adalah pengujian purposive, atau pengujian purposive, khususnya hanya mengambil contoh pekerja yang telah mendapatkan Pelatihan kerjadari Januari hingga Juni tahun 2022.

Untuk lebih memperjelas kajian ini, berikut ini disajikan pengertian fungsional regresi sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian regresi dasar ini diharapkan dapat mengkuantifikasi hubungan antara kedua faktor yang menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan faktor bebas. Berikutnya adalah tabel hasil tes regresi linear dasar.

Berdasarkan efek samping dari tabel uji regresi langsung dasar pada tabel 7, diperoleh kondisi sebagai berikut:

$$Y = 37,431 + 0,692X1 + (-704)X2 + e$$

Menunjukkan bahwa faktor Pelatihan kerja (X1) dan Peningkatan Profesi (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan pelaksanaan kinerja karyawan (Y), yaitu $b = 0,692$, dan itu benar-benar dimaksudkan bahwa jika setiap Pelatihan kerja diselesaikan sebesar 1%, pelaksanaan kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,692. Selanjutnya, uji t diharapkan dapat menentukan dampak dari faktor otonom yang terdiri dari Pelatihan kerja terhadap pelaksanaan karyawan yang di training di PT. Surya Satria Banjarmasin berikut adalah tabel hasil uji t.

Berdasarkan pengolahan data hasil kuesioner dengan menggunakan SPSS, dapat

dilihat kecenderungan hasil pada tabel di atas, dimana sig pada uji F adalah = 0,000b berarti $< 0,05$. Mengingat hasil tersebut, maka pada saat itu H_0 diberhentikan dan H_a diakui, dan itu berarti bahwa Pelatihan kerja

(X1) dan Pengembangan karier (X2) dan Disiplin Kerja (X2), secara bersama-sama (bersama-sama).sama sekali mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan (Y).

Tabel . Hasil pengujian Hipotesis

Hipotesis	Beta	Uji-t
Konstanta	37.431	0.000*
Pelatihan Kerja (<i>Training</i>) → Kinerja	0.692	0.000*
Pengembangan Karir (<i>Coaching</i>) → Kinerja	-0.704	0.000*
Uji F Annova = 84.023*		

Tabel. Kebaikan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,917 ^a	0,840	0,830	0,67879

Dilihat dari hasil pengolahan dan permodelan SPSS yang dihasilkan dari hasil penelitian, dinyatakan bahwa koefisien esteem adalah 0,840 atau dan itu berarti bahwa ada pengaruh yang sangat besar antara faktor bebas Persiapan dan Peningkatan Profesi terhadap pelaksanaan karyawan yang di training variabel dependen, tepatnya 84% sementara kelebihan 16% lainnya dipengaruhi oleh berbagai elemen yang dikecualikan dari tinjauan ini.

Dilihat dari hasil penelitian, diketahui bahwa dampak sinkron persiapan dan kemajuan profesi pada pelaksanaan karyawan yang di training di PT. Surya Satria Banjarmasin sebagaimana ditunjukkan dari hasil uji t terdapat pengaruh yang sangat besar dari variabel Pelatihan (X1) terhadap kinerja (Y), yaitu $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, variabel pelatihan kerja (Training) (X2) pada variabel kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$, sehingga dalam mengejar pilihan pada uji t, jika nilai kemungkinan kepentingan $> 0,05$, tidak ada pengaruh yang besar, namun jika nilai kemungkinannya $< 0,05$, maka dampaknya sangat besar. Nilai yang diperoleh setelah uji t atau tidak tuntas adalah 0,000 sehingga nilai

dinyatakan lebih sederhana dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$.

Akibat dari penelitian ini menggunakan regresi langsung yang berbeda, R (Connection Coefficient) Peningkatan profesi Persiapan dan Pelatihan Pekerjaan pada pelaksanaan kinerja karyawan adalah 0,917 dan R Square adalah 0,840. Hal ini sebenarnya bermaksud bahwa ada pengaruh antara Pelatihan kerja dan Pengembangan karier terhadap pelaksanaan yang representatif sebesar 84% sedangkan 16% lainnya dipengaruhi oleh berbagai elemen yang dikecualikan dari tinjauan ini.

Pembahasan

Dilihat dari hasil penelitian tersebut, terdapat dampak pecahan dari Pelatihan kerja (Training) terhadap pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Surya Satria Banjarmasin ($0,000 < 0,05$).

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian Kurniatama dan Hendro (2022) bahwa Pelatihan kerja (Training) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai kondisi regresi $Y = 9,129 + 0,859X$, dan koefisien koneksi senilai 0,775 atau memiliki

kekuatan sebesar an of relationship dengan nilai jaminan 60,1%. Uji spekulasi didapatkan makna $0,000 < 0,05$.

Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hartomo (2020) bahwa ada pengaruh yang sangat besar antara Pelatihan kerja terhadap presentasi karyawan yang di training di Pusat Administrasi PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung dengan derajat kekritisian 0,05 dengan dampak yang luar biasa pada pelaksanaan yang representatif sebesar 62,4%, sedangkan sisanya 37,6% merupakan dampak dari berbagai variabel yang dikecualikan dari tinjauan ini.

Sesuai (Rivai dan Basri, 2015) Pelatihan kerja (Training) adalah setiap pekerjaan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan yang representatif dalam suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggungan atau tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dalam dunia yang sempurna, Persiapan Pekerjaan (Persiapan) harus dimaksudkan untuk mengakui tujuan hierarkis yang ada secara bersamaan juga mengakui tujuan otoritatif, sebaiknya, Persiapan Pekerjaan (Mempersiapkan) harus dimaksudkan untuk mengakui tujuan hierarkis yang secara bersamaan memahami tujuan masing-masing spesialis.

Menurut para ilmuwan, pelatihan kerja atau dalam proses persiapan dilakukan untuk menutup celah antara kemampuan atau kapasitas karyawan yang di training dan permintaan untuk posisi dan untuk memperluas produktivitas dan kelangsungan kerja pekerja dalam mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan kerja (Training) yang dilakukan untuk karyawan yang di pelatih sangat penting agar tenaga kerja dapat bekerja dengan lebih mampu dan lebih baik pada pekerjaan tertentu yang dipegang atau akan dijalani mulai saat ini.

Proses dalam mempersiapkan dan menyesuaikan kemampuan kerja karyawan (Training) yang diharapkan dapat memberi solusi dan kesempatan bagi para karyawan yang mendapatkan program pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan kapasitas dalam bekerja daripada kemampuan sebelumnya, sehingga persiapan secara komprehensif dan terencana dapat merubah perilaku seseorang ataupun calon manajer dalam menyikapi atau menghadapi permasalahan kerja yang ditemui saat mengkoordinir pekerjaan bawahannya, sehingga dengan adanya pelatihan yang diberikan tujuan organisasi dapat dicapai dan direalisasikan dengan lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat keuntungan perusahaan.

Mengingat konsekuensi dari hasil penelitian ini, maka terdapat dampak pecahan dari pengembangan karier (Coaching) terhadap presentasi pekerja di PT. Surya Satria Timur Banjarmasin ($0,000 < 0,05$).

Hasil tersebut sejalan dengan hasil ujian Jafar (2018), yaitu variabel peningkatan Vocation (Training) dengan pelaksanaan yang representatif di PT. Asuransi Jiwa dengan Bumi Putra 1912 cabang Gowa yang ditunjukkan dengan uji legitimasi lebih menonjol dari r 0,423 (sah), uji kualitas yang tidak tergoyahkan nilai Cronbach's Alpha lebih menonjol dari r (Cronbach's Alpha 0,738 $> r$ 0,423), langsung kambuh langsung uji $Y = a + bX$ atau ($Y = 10,026 + 0,964X$) (bernilai positif), koefisien jaminannya adalah 0,788, sedangkan untuk uji spekulasi nilainya lebih menonjol daripada t tabel (t 9,056 $> t$ 2,068).

Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian Mardiana (2020), bahwa pengembangan karier (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Eksekusi Pekerja (Y) sebesar 0,249 dengan koefisien jaminan (KD) senilai 60,8%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dianalisis.

Hal ini sesuai dengan pandangan Hasibuan (2015) bahwa pengembangan karier (Coaching) terkait dengan kualitas dan dukungan yang ada dalam diri seseorang yang memengaruhi orang untuk mencapai tujuan tertentu. Meskipun peningkatan karir (Training) tidak terlihat dari perspektif eksternal, peningkatan karir (Training) adalah sesuatu yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Dilihat dari hasil penelitian, ada dampak bersamaan Pelatihan kerja (Training) dan Pengembangan karier (Coaching) terhadap presentasi pekerja di PT. Surya Satria Banjarmasin ($0,000 < 0,05$).

Hasil ini dapat diprediksi dengan konsekuensi regresi oleh Noratta dan Prabowo (2019) bahwa konsekuensi dari tinjauan menunjukkan bahwa semua faktor bebas yang terdiri dari Pelatihan kerja dan Peningkatan Keterampilan pada saat yang sama membuat perbedaan yang positif dan luar biasa dan agak berdampak pada Jabatan. Mempersiapkan eksekusi karyawan yang di training adalah dampak positif dan besar. Dalam hal ini juga dapat diusulkan agar organisasi lebih memperhatikan Pelatihan dan Pengembangan karier (Coaching) para pekerjanya.

Hasil ini juga sesuai dengan hasil penelitian Kesuma (2018) bahwa akibat percakapan, estimasi utama koefisien jaminan (R^2 Square; 34,9%), bahwa pelaksanaan kinerja karyawan di PT. BPR Sukasada dapat dapat dimaklumi melalui peningkatan vokasi (Pengajaran) dan Pelatihan kerja (Persiapan) sebesar 34,9%, sisanya 65,1% dimaklumi oleh variabel yang berbeda. Kedua, konsekuensi uji spekulasi F (uji bersama), hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar terhadap peningkatan profesi (pengajaran) dan pelatihan kerja (Training) secara bersamaan pada Kinerja di PT BPR Sukasada Ketiga, berbagai hasil uji regresi langsung menunjukkan bahwa peningkatan

keterampilan (Training) berdampak sebesar 57,0% terhadap kinerja, The Konsekuensi perhitungan uji t, dapat dipahami bahwa ada pengaruh pengembangan karier (Coaching) agak terhadap pelaksanaan kinerja karyawan Keempat, Persiapan Pekerjaan (Training) agak representatif eksekusi di PT BPR Sukasada adalah sebesar 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen Pelatihan kerja (Training) terhadap pameran para pekerja PT. BPR Sukasada sebesar 47,6%. Selanjutnya dari hasil uji spekulasi t diperoleh hasil bahwa terdapat dampak yang masif dari persiapan yang tidak lengkap terhadap pelaksanaan kinerja karyawan di PT. BPR Sukasada.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut. Ada pengaruh secara parsial Pelatihan Kerja (Training) terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Satria Timur Banjarmasin. Ada pengaruh secara parsial Pengembangan karier (Coaching) terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Satria Timur Banjarmasin. Ada pengaruh secara simultan Pelatihan Kerja (Training) dan Pengembangan karier (Coaching) terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Satria Banjarmasin. Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa baik coaching maupun training sama-sama memiliki pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan

Saran

Adapun Saran yang dapat direkomendasikan adalah sebagai berikut. Perlu adanya standarisasi dan penyesuaian masa Pelatihan Kerja (Training) terhadap kemampuan tenaga kerja dalam menerima materi Pelatihan Kerja (Training), sebaiknya

bagi tenaga kerja yang berprestasi diberikan Pelatihan Kerja (Training) dan Pengembangan karier (Coaching) dengan cara promosi jabatan maupun insentif sehingga meningkatkan Pengembangan karier (Coaching) dan kinerjanya. Diharapkan kepada PT. Surya Satria Timur Banjarmasin agar lebih mengembangkan program Pelatihan Kerja (Training) sesuai dengan indikator-indikator yang bisa menunjang upaya pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan kepada PT. Surya Satria Timur Banjarmasin lebih meningkatkan program training dengan tidak membedakan faktor lama bekerja atau senioritas, melainkan lebih mementingkan efisiensi kerja dan keperluan organisasi agar dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61-68.
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh Pelatihan Kerja (Training) dan Pengembangan karier (Coaching) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. Surabaya: Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 2 Maret 2013.
- Beeravalli, M., & Shankar, C. (2022). An Empirical Investigation of the Relationship Between Employee Motivation and Performance Using Structure Equation Modelling. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 8946-8950.
- Bilal, H., Shah, B., Kundi, G. M., Qureshi, Q. A., & Akhtar, R. (2014). Training and Financial Rewards as Predictors for "Employee-Engagement" in Private Sector Universities of Developing Countries. *Training*, 4(6), 62-66.
- Chiaburu, Dan S., and Amanuel G. Tekleab. "Individual and contextual influences on multiple dimensions of training effectiveness." *Journal of European industrial training* 29, no. 8 (2005): 604-626.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba.
- Ekpang, P. U. (2015). *Counselling for effective work performance: a way for service improvement*. Department of Educational Foundations, Guidance and Counselling, Faculty of Education University of Calabar, Calabar OSR *Journal of Humanities and Social Science*, 20(3), 39-43.
- Faisal, M. A. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan upaya peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). *Employee development and its affect on employee performance a conceptual framework*. *International journal of business and social science*, 2(13), 224-229.
- Hartomo, N. K. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pada PT. Pos Bandung*. Bandung: Universitas TELKOM.
- Jafar, A. K. (2018). *Pengaruh Pengembangan karier (Coaching) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Khaliq, A., Kayani, U. S., & Mir, G. M. (2020). *Relationship of employee training, employee empowerment, team work with job satisfaction*. *Journal of Arts & Social Sciences*, 7(2), 185-198.
- Kurniatama, R. P., & Waryanto, H. (2022).

- Pengaruh Pelatihan Kerja (Training) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Service di Jakarta. Jakarta: Jurnal Universitas Pamulang Vol 2, No 2.
- Lavasani, S. S., Wahat, N. A., & Ortega, A. (2015). Work ability of employees with disabilities in Malaysia. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 26(2), 22-46.
- Maharani, S. A., & Widiartanto, W. (2017). Pengaruh Self-Efficacy, Coaching Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Laxita Paramitha Semarang (Studi Pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 534-543.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, S. (2020). Pengaruh Pengembangan karier (Coaching) pada kantor kecamatan Ciputat timur Tangerang Selatan. Tangerang: Universitas Pamulang.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, & Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management: Manajemen*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Minor, M. (2007). Meningkatkan Kinerja Tim melalui Coaching dan Counseling. Jakarta: PPM.
- Noratta, S., & Prabowo, B. (2019). Engaruh Pelatihan Kerja (Training) Dan Pengembangan karier (Coaching) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Timur Raya Lestari. Tangerang: Jurnal Ekonomi Efektif Vol 1, No 3 (2019).
- Pengaruh Pengembangan karier (Coaching) dan Pelatihan Kerja (Training) Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sukasada Kota Palembang. (2018). Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- R Gómez-Mejía, L., B Balkin, D., & L Cardy, R. (2016). *Managing human resources*.
- Rivai, & Basri. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rowden, R. W., & Conine Jr, C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of workplace Learning*, 17(4), 215-230.
- Sridarran, L. (2016). Impact of Work Place Stress on Employees' Job Performance: Special Reference to Apparel Industry in Batticaloa District, Sri Lanka. *The International Journal of Business & Management*, 4(3), 63.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R dan D*. Bandung : alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tsai, P. C. F., Yen, Y. F., Huang, L. C., & Huang, C. (2007). A study on motivating employees' learning commitment in the post-downsizing era: Job satisfaction perspective. *Journal of World Business*, 42(2), 157-169.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Xie, C., Zhang, J., Chen, Y., Morrison, A. M., & Lin, Z. (2020). Measuring hotel employee perceived job risk: dimensions and scale development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.